

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Hasil Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian sebelumnya yang digunakan dalam penelitian ini dapat disajikan pada Tabel 2.1

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

Nama	Judul	Variabel	Metode Analisis Data	Hasil
Renny Rakhma Tsani (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Studi pada Karyawan Produksi PT. YB Apparel Jaya Temanggung)	Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan <i>Turnover Intention</i>	Regresi Linier berganda	Lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> . Lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> karyawan.
Eddy M. Sutanto dan Carin Gunawan (2013)	Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan <i>Turnover Intentions</i>	Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan <i>Turnover Intentions</i>	Regresi Linier berganda	Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap <i>Turnover Intentions</i> karyawan. Selain itu, variabel bebas menunjukkan arah negatif terhadap variabel terikat yang artinya bila Kepuasan Kerja atau Komitmen Organisasional naik akan berpengaruh terhadap penurunan <i>Turnover Intentions</i> , begitu pula sebaliknya.

Adi Irawan Setiyanto (2017)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i>	Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan <i>Turnover Intentions</i>	Regresi Linier berganda	Hasil pengujian menunjukkan kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap turnover intention namun komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa turnover intention karyawan dipengaruhi oleh tingkat komitmen organisasinya, oleh karena itu perusahaan harus mempertahankan dan meningkatkan komitmen organisasi karyawannya.
Titis Sawitri (2016)	Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention (Survei Pada Karyawan Hotel Swiss-Belinn Malang)	Komitmen Organisasional dan Turnover Intention	Regresi Linier berganda	Terdapat pengaruh komitmen organisasional (komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan) terhadap turnover intention.
Caroline Arnoux-Nicolas (2016)	<i>Perceived Work Conditions and Turnover Intentions: The Mediating Role of Meaning of Work</i>	<i>Perceived Work Conditions and Turnover Intentions:</i>	Regresi Linier berganda	Hasil analisis menunjukkan bahwa pekerjaan berhubungan negatif dengan kondisi kerja dan niat turnover yang dirasakan. Analisis mediasi untuk arti kerja menunjukkan efek tidak langsung dari beberapa kondisi kerja yang merugikan pada intensi turnover. Peran makna kerja sebagai sumber psikologis bagi

				karyawan yang menghadapi kondisi kerja yang merugikan dibahas, terutama mengenai implikasinya terhadap penelitian dan praktik dalam konteks organisasi
--	--	--	--	--

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu lokasi, obyek dan variabel bebas yang digunakan, sedangkan persamaannya yaitu sama-sama melakukan analisis terkait dengan *turnover intention*.

B. Tinjauan Teori

1. *Turnover Intention*

a. Pengertian *Turnover Intention*

Henry Simamora (2006:64) menyebutkan *Turnover Intentions* merupakan perpindahan (*movement*) melewati batas keanggotaan dari sebuah organisasi. Perpindahan kerja dalam hal ini adalah perpindahan secara sukarela yang dapat dihindarkan (*avoidable voluntary turnover*) dan perpindahan kerja sukarela yang tidak dapat dihindarkan (*unavoidable voluntary turnover*).

Harnoto (2002:2) menyatakan, *turnover intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. *Turnover intention* mencerminkan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain. Studi yang dilakukan, variabel ini digunakan dalam cakupan luas meliputi keseluruhan tindakan penarikan diri (*withdrawl cognitions*) yang dilakukan karyawan. Tindakan penarikan diri menurut Abelson dalam Nugroho (2008:73) terdiri atas beberapa komponen

yang secara simultan muncul dalam individu berupa adanya pikiran untuk keluar, keinginan untuk mencari pekerjaan lain, mengevaluasi kemungkinan untuk menemukan pekerjaan yang layak di tempat lain, dan adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi.

Dalam Robbins (2006:67), menjelaskan bahwa penarikan diri seseorang keluar dari suatu organisasi (*turnover*) dapat diputuskan secara sukarela (*voluntary turnover*) maupun secara tidak sukarela (*involuntary turnover*). *Voluntary turnover* atau *quit* merupakan keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela. Sebaliknya, *involuntary turnover* atau pemecatan menggambarkan keputusan pemberi kerja (*employer*) untuk menghentikan hubungan kerja dan bersifat *uncontrollable* bagi karyawan yang mengalaminya.

Penggantian karyawan atau keluar masuknya karyawan dari organisasi adalah suatu fenomena paling penting dalam kehidupan organisasi. Mobley, Horner dan Hollingsworth, 1978 dalam Grant et al., (2001) keinginan untuk pindah dapat dijadikan gejala awal terjadinya *turnover* dalam sebuah perusahaan. Intensi keluar (*turnover intension*) juga dapat diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja keluar dari organisasi.

b. Faktor Penyebab *Turnover Intention*

Turnover dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi, keinginan untuk meninggalkan suatu organisasi umumnya didahului oleh niat karyawan yang dipicu antara lain oleh ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaan serta

rendahnya komitmen karyawan untuk mengikatkan diri pada organisasi (Jimad, 2011).

Mobley et al (1986) dalam *Rodly (2012:17)* menyatakan bahwa banyak faktor yang menyebabkan karyawan berpindah dari tempat kerjanya namun faktor determinan keinginan berpindah diantaranya adalah :

1) Kepuasan Kerja

Pada tingkat individual, kepuasan merupakan variabel psikologi yang paling sering diteliti dalam suatu model intention to leave. Aspek kepuasan yang ditemukan berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi meliputi kepuasan akan upah dan promosi, kepuasan atas supervise yang diterima, kepuasan dengan rekan kerja dan kepuasan akan pekerjaan dan isi kerja

2) Komitmen Organisasi

Hubungan kepuasan kerja dan keinginan meninggalkan tempat kerja hanya menerangkan sebagian kecil varian maka jelas model proses intention to leave karyawan harus menggunakan variabel lain di luar kepuasan kerja sebagai satu-satunya variabel penjelas. Perkembangan selanjutnya dalam studi intention to leave memasukkan konstruk komitmen organisasional sebagai konsep yang turut menjelaskan proses tersebut sebagai bentuk perilaku, komitmen organisasional dapat dibedakan dari kepuasan kerja. Komitmen mengacu pada respon emosional (affective) individu kepada keseluruhan organisasi, sedangkan kepuasan mengarah pada respon emosional atas aspek khusus dari pekerjaan.

c. Indikasi Terjadinya *Turnover Intention*

Indikasi terjadinya *turnover intentions* menurut Harnoto (2002:2) adalah absensi yang meningkat, mulai malas bekerja, peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja, peningkatan protes terhadap atasan, dan perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya. Indikasi-indikasi tersebut dapat digunakan sebagai indikator untuk memprediksi *turnover intention* pada perusahaan, sebagai berikut:

1) Absensi yang meningkat

Pegawai yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, biasanya ditandai dengan absensi yang semakin meningkat. Tingkat tanggung jawab pegawai dalam fase ini sangat kurang dibandingkan dengan sebelumnya.

2) Mulai malas bekerja

Pegawai yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, akan lebih malas bekerja karena orientasi pegawai ini adalah bekerja di tempat lainnya yang dipandang lebih mampu memenuhi semua keinginan pegawai bersangkutan.

3) Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja

Berbagai pelanggaran terhadap tata tertib dalam lingkungan pekerjaan sering dilakukan pegawai yang akan melakukan *turnover*. Pegawai lebih sering meninggalkan tempat kerja ketika jam-jam kerja berlangsung, maupun berbagai bentuk pelanggaran lainnya.

4) Peningkatan protes terhadap atasan

Pegawai yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, lebih sering melakukan protes terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan kepada atasan. Materi protes yang ditekankan biasanya berhubungan dengan balas jasa atau aturan lain yang tidak sependapat dengan keinginan pegawai.

5) Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya

Biasanya hal ini berlaku untuk pegawai yang karakteristik positif. Pegawai ini mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang dibebankan, dan jika perilaku positif pegawai ini meningkat jauh dan berbeda dari biasanya justru menunjukkan pegawai ini akan melakukan *turnover*.

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Keadaan lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak yang positif bagi karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal itu merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya tanpa mengalami gangguan, karena lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2000) dalam Susilo (2008) "Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok". Menurut Nitisemito (2006) mendefinisikan lingkungan kerja

sebagai berikut : “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas–tugas yang diembankan”. Berdasarkan pengertian–pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memang memiliki peranan penting dalam penyelesaian tugas–tugas yang diembankan terhadap pegawai, yang secara otomatis mampu untuk menciptakan prestasi dari pegawai tersebut

b. Macam Macam Lingkungan Kerja

1) Lingkungan Kerja Fisik

“Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung”. Menurut Nitisemito (2006:185) lingkungan kerja fisik dikategorikan yaitu meliputi: Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (Seperti : pusat kerja, meja, kursi, dan sebagainya). Lingkungan perantara atau lingkungan umum (Seperti : Rumah, kantor, pabrik, sekolah, kota, sistem jalan raya, dan lain–lain). Lingkungan perantara, dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain–lain.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Suasana kerja /lingkungan non fisik (*non-physical working environment*), menurut Sedarmayanti (2011) yaitu : “semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan

maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”. Menurut Nitisemito (2006). “Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama tingkat atasan, bawahan, maupun yang memiliki status jabatan yang sama diperusahaan”. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Sedangkan menurut Ballback dan Slater (1999) budaya organisasi dapat pula didefinisikan kedalam aspek lingkungan kerja non fisik dengan mengamati perilaku orang di tempat kerja ketika ataupun setelah bekerja, dimana budaya organisasi itu ditentukan oleh struktur formal organisasi serta norma dan nilai nilai informal. Dari ketiga pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan bagian dari lingkungan kerja yang berkaitandengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahandimana perilaku tersebut dipengaruhi oleh kebiasaan dan budaya organisasi. Menurut Sugianto dan sumartono (2005) lingkungan kerja non fisik digolongkan menjadi tiga macam, yaitu:

a) *Job Enlargement*

Job Enlargement adalah suatu ekspansi kerja yang sifatnya horizontal untuk memberikan pekerjaan dengan keragaman tugas meskipun dengan tanggung jawab yang relatif sama. *Job Enlargement* dikenal juga sebagai *job relation*.

b) *Job Enrichment*.

Job Enrichment merupakan suatu ekspansi pekerjaan secara vertikal dan memberikan *responsibility* lebih banyak terhadap pekerja

c) *Wage Incentive*

Wage incentive merupakan suatu *reward* yang diberikan pada pekerja yang mempunyai *performance* diatas normal.

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. Siagian (2014:61) mengemukakan bahwa indikator lingkungan kerja non fisik yaitu sebagai berikut:

a. Hubungan rekan kerja setingkat

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

b. Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masingmasing.

c. Kerjasama antar karyawan

Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara

karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

Dari beberapa indikator diatas dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik dapat tercipta dengan baik jika hubungan antara karyawan dengan sesama karyawan lain terjalin secara harmonis, dan juga hubungan antara karyawan dengan atasan terjalin dengan baik pula.

3. **Komitmen Organisasi**

a. **Pengertian Komitmen Organisasi**

Keberhasilan pengelolaan perusahaan sangatlah ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola sumber daya manusia. Seberapa jauh komitmen karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja, sangatlah menentukan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dalam dunia kerja komitmen karyawan terhadap perusahaan sangatlah penting, karena jika para karyawan berkomitmen, mereka mungkin akan lebih produktif

Variasi definisi dan ukuran komitmen organisasi sangat luas. Sebagai sikap, komitmen organisasi paling sering didefinisikan sebagai keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Robbins dan Judge (2007:110) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam

organisasi. Sedangkan menurut Griffin (2004:15), komitmen organisasi merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu atau pegawai mengenal dan terikat pada organisasinya.

Mathis dan Jackson (2006:99) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut. Dengan kata lain, ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Luthan, 2006:249).

Sedangkan menurut Hatmoko (2006) dalam Amilin dan Dewi (2008) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah loyalitas karyawan terhadap organisasi melalui penerimaan saran dan nilai-nilai organisasi, kesediaan untuk berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginan untuk bertahan di dalam organisasi.

b. Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Allen dan Mayer dalam Darmawan (2013:168), komitmen organisasi adalah sebuah konsep yang memiliki tiga indikator, yaitu *affective*, *normative*, dan *continuance commitmen* yaitu sebagai berikut:

1) *Affective Commitment*

Tingkat seberapa jauh seorang karyawan secara emosi terikat, mengenal dan terlibat dalam organisasi. Karyawan dengan *affective commitment* yang tinggi tetap tinggal dengan organisasi karena mereka memang menginginkannya. Orang-orang ini mengenal organisasi dan terikat untuk tetap menjadi anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Komitmen ini berasal dari kondisi kerja individu dan harapan individu yang terpenuhi di organisasi.

2) *Normative Commitment*

Merujuk kepada tingkat seberapa jauh seseorang secara psychological terikat untuk menjadi karyawan dari sebuah organisasi yang didasarkan kepada perasaan seperti kesetiaan, kepemilikan, kebanggaan, kesenangan, dan lain-lain.

3) *Continuance Commitment*

Suatu penilaian terhadap biaya yang terkait dengan meninggalkan organisasi. Karyawan yang memiliki *continuance commitment* yang tinggi tetap tinggal dalam organisasi karena mereka butuh berbuat demikian. Mereka tetap tinggal karena mereka akan mendapat uang pensiun, dan fasilitas atau mereka harus membayar biaya karena pindahkerja, bukan karena adanya hubungan *affective* yang menyenangkan dengan organisasi.

4. Hubungan Antar Variabel

a. Hubungan Antara Lingkungan Kerja Non Fisik dengan *Turnover Intention*

Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja non fisik yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah (Bambang, 2010).

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2006). Kondisi lingkungan kerja akan memberikan dukungan dalam upaya mempertahankan keberadaan karyawan diperusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2007), lingkungan kerja terbagi menjadi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Lingkungan fisik ini dapat berupa kondisi tempat bekerja serta fasilitas yang didapatkan karyawan untuk menunjang pekerjaannya. Karyawan yang bekerja pada kondisi kerja yang baik akan merasa semangat dalam bekerja, sedangkan karyawan yang tidak mendapatkan fasilitas yang memadai ketika bekerja akan merasa kesulitan dalam menjalankan pekerjaannya. Menurut Munandar (2012), hal-hal seperti pencahayaan, suhu udara, serta suara bising merupakan beberapa faktor yang dapat memengaruhi suasana hati

karyawan ketika bekerja. Faktor-faktor tersebut akan berdampak pada psikologis karyawan, sehingga dapat memicu timbul perasaan penuh curiga dan cepat jengkel. Dampak psikologis tersebut juga dapat memengaruhi tidak kondusifnya lingkungan non fisik pada perusahaan. Lingkungan non fisik pada perusahaan adalah hal-hal yang berupa hubungan antar karyawan serta hubungan karyawan dan atasannya. Hubungan kerja yang baik akan membawa kenyamanan bagi karyawan, sebaliknya hubungan kerja yang buruk akan memicu timbulnya perselisihan yang menyebabkan karyawan tidak nyaman dalam bekerja sehingga memicu terjadinya perpindahan kerja karyawan.

b. Hubungan Antara Komitmen Organisasi dengan *Turnover Intention*

Robbins dan Judge (2007:110) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Sedangkan menurut Griffin (2004:15), komitmen organisasi merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu atau pegawai mengenal dan terikat pada organisasinya.

Komitmen karyawan terhadap organisasi akan membuat karyawan setia pada organisasi dan bekerja dengan baik untuk kepentingan organisasi (Yuwalliatin, 2006 dalam Widodo, 2010). Penelitian yang dilakukan oleh Purba dan Liche (2004), diketahui bahwa komitmen organisasi yang terdiri atas komponen afektif (keinginan), normatif (kewajiban) dan kontinuans (pertimbangan untung rugi) pada karyawan

di sebuah industri proses yang menerapkan sistem tim kerja dan sedang mengalami perampingan organisasi menghasilkan skor komitmen afektif karyawan agak tinggi, sedangkan skor normatif dan kontinuans tergolong sedang. Ini berarti karyawan yang menjadi responden penelitian ini merasa ingin terikat dengan perusahaan, wajib dan butuh terikat dengan perusahaan. Akan tetapi ada kemungkinan jika ada tawaran yang lebih menarik dari perusahaan lain, karyawan tersebut akan keluar dari perusahaan.

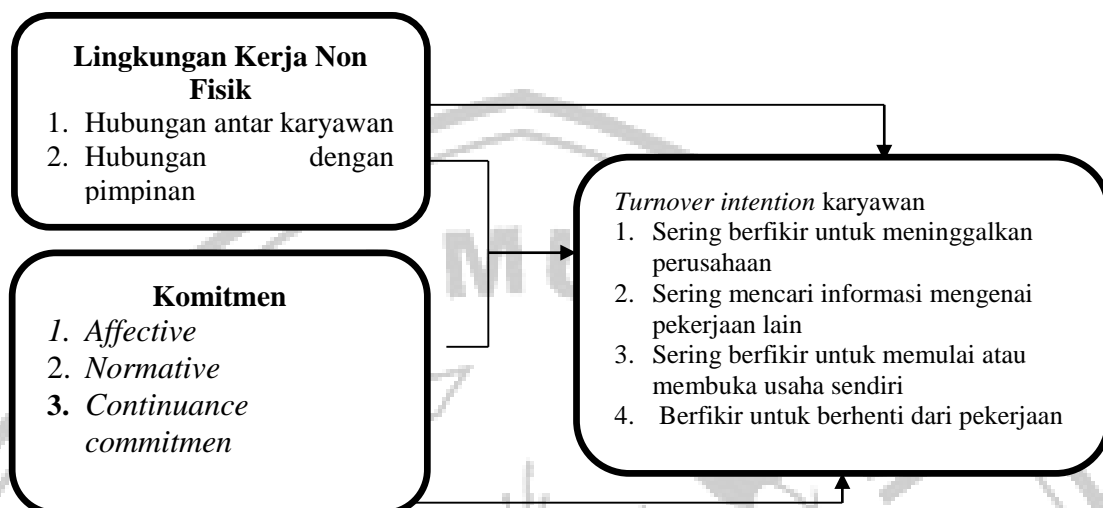
Penelitian Titis Sawitri (2016) menyatakan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, artinya ketika karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Maka *turnover intention* karyawan akan ikut rendah.

C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir dalam penelitian yang digunakan untuk mendeskripsikan, menganalisis dan menginterpretasikan data mengenai pengaruh lingkungan kerja dan komitmen terhadap *turnover intention*. Untuk menggambarkan ada atau tidaknya pengaruh antara variabel bebas dan terikat, sangat penting untuk terlebih dahulu membuat suatu kerangka pikir penelitian. Sesuai dengan rumusan masalah yang diungkapkan sebelumnya, maka kerangka pikir penelitian seperti gambar berikut ini:

Gambar 2.1

**Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik dan Komitmen Organisasional
Dengan *Turnover Intention* Karyawan**



Berdasarkan kerangka pikir penelitian maka dapat diketahui pengaruh antara lingkungan kerja non fisik terhadap *turnover intention*, dimana menurut Sedarmayanti (2007), lingkungan kerja terbagi menjadi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Lingkungan fisik ini dapat berupa kondisi tempat bekerja serta fasilitas yang didapatkan karyawan untuk menunjang pekerjaannya. Komitmen organisasional memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*, dimana komitmen karyawan terhadap organisasi akan membuat karyawan setia pada organisasi dan bekerja dengan baik untuk kepentingan organisasi (Yuwalliatin, 2006 dalam Widodo, 2010).

D. Hipotesis

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan kajian teoritis mengenai pengaruh lingkungan kerja dan komitmen terhadap *turnover intention* karyawan maka hipotesis penelitian yaitu sebagai berikut:

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tsani (2016), Sutanto dan Gunawan (2013) dan Sawitri (2016) maka diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara lingkungan kerja dan komitmen terhadap *turnover intention* karyawan, dari hasil tersebut maka hipotesis dalam penelitian ini dapat ditetapkan sebagai berikut:

H₁: Lingkungan kerja non fisik dan komitmen organisasional secara parsial berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan bagian produksi pada PT. Widaya Inti Plasma

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Renny Rakhma Tsani (2016) dan Eddy M. Sutanto dan Carin Gunawan (2013) yang diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan komitmen terhadap *turnover intention* karyawan, dari hasil tersebut maka hipotesis dalam penelitian ini dapat ditetapkan sebagai berikut:

H₂: Lingkungan kerja dan komitmen organisasional secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan bagian produksi pada PT. Widaya Inti Plasma